



**MEMORIAL EXPLICATIVO**  
**DEL COLEGIO DE ABOGADO Y ABOGADAS DE PUERTO RICO SOBRE**  
**PROYECTO DEL SENADO NÚM. 91**

**I. Introducción y antecedentes históricos**

Buenos días, comparece ante la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales Relaciones Laborales del Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Presidenta del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) Lcda. Daisy Calcaño López, el Lcdo. Charles Zeno Santiago Presidente de la Comisión de Derecho Laboral del CAAPR y el Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez para presentar la Ponencia del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico, sobre el Proyecto del Senado 91.

Este proyecto persigue promover los derechos de los trabajadores con el fin de restablecer y ampliar los derechos y protecciones de los trabajadores y trabajadoras de Puerto Rico además de derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017; entre otros asuntos de importancia para la clase trabajadora.

El Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico (CAAPR) se fundó el 27 de junio de 1840 y desde sus orígenes ha fomentado un ambiente de paz y armonía en defensa de los derechos civiles y humanos de Puerto Rico. El Colegio ha sido de beneficio para los abogados así como para la comunidad en general. El CAAPR tiene permanentemente la Comisión de

Derecho Laboral que está compuesta por juristas y académicos que practican el área del derecho laboral en todas sus áreas incluyendo gobierno, las empresas privadas tanto del sector de los trabajadores como de los patronos. Es decir, a diferencias de otros grupos, esta Comisión tiene un balance de interés dentro de sus miembros abogados, que buscan el bienestar de Puerto Rico y el desarrollo económico junto de la mano con los derechos de los trabajadores.

Hoy venimos ante esta Comisión senatorial a presentar una ponencia balanceada y justa de lo que entendemos que debe regir la legislación laboral y las relaciones laborales en Puerto Rico con el fin de alcanzar el bienestar de todos: trabajadores, patronos, gobierno y comunidad en general. Estamos seguros que también ustedes tendrán la oportunidad de escuchar otros grupos de interés que vendrán ante esta Honorable Comisión a oponerse al proyecto y defender el estado de indefensión y disparidad en que se encuentran los empleados en la empresa privada desde el 26 de enero de 2017. Adelantamos que la Ley Núm. 4-2017 solo ha servido para aumentar los costos y obstaculizar la innovación empresarial que conduce a la creación de empleos y que deja a Puerto Rico a los márgenes de la competitividad internacional.

Es la posición de Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo El

propio Secretario del Trabajo de ese entonces. Razón por la cual nuestra intención de hacer una ponencia objetiva y balanceada.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 4-2017 establece que había que hacer la Reforma Laboral del 2017 para activar nuestra economía y nueva creación de empleos. A estos efectos la exposición de motivos de la Ley Núm. 4-2017 expresa así “Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas”.<sup>1</sup>

En el año 2017 esta Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales.<sup>2</sup> Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarían a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo de Puerto Rico.<sup>3</sup> Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente

---

<sup>1</sup> Exposición de Motivo Ley Núm. 4 de enero de 2017.

<sup>2</sup> 29 L.P.R.A. 121 et seq.

<sup>3</sup> Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017.

sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020.<sup>4</sup> Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas.<sup>5</sup> La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%).<sup>6</sup> La tasa de participación no ajustada estacionalmente para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%).<sup>7</sup>

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el

---

<sup>4</sup>Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020.

<sup>5</sup> Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020.

<sup>6</sup> Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020.

<sup>7</sup>Véase, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 3, Diciembre de 2020.

mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009.<sup>8</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial.<sup>9</sup>

En esta ponencia analizamos las áreas afectadas por la Ley Núm. 4-2017, discutimos y exponemos nuestras recomendaciones sobre las mismas, así como el efecto que han tenido en el derecho laboral luego de haber transcurridos cuatro años de vigencia de la llamada Reforma Laboral de 2017.

---

<sup>8</sup> Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020), <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/> (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), <https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/> (30 de abril de 2020)

<sup>9</sup> OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (8 de abril de 2020).

## **II. Discusión del contenido sustantivo del P del Senado Núm. 91**

En cuanto al proyecto del Senado Núm. 91 se refiere hacemos las siguientes aportaciones, comentarios y sugerencias.

### **A) COMENTARIOS Y POSICIÓN DEL CAAPR EN CUANTO A LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS PROPUESTOS EN EL P DE LA S 91**

El P de la S 91 propone derogar los Artículos 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley Núm. 4-2017, según enmendada., mejor conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los Artículos 6 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y derogar su Artículo 3-A; enmendar el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada; enmendar la Sección 3(q) de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada; y enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico.

Recientemente comparecimos a presentar el Memorial Explicativo del P. del S. 123 que proponía derogar la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. Sugerimos, por lo semejante de estos proyectos, revisarlos conjuntamente con el fin de una economía procesal.

Es la posición de Colegio que la Reforma Laboral de 2017 fue un proceso apresurado que se legisló con un inmenso cabildeo de las organizaciones que representaban solo al sector patronal incluyendo El propio Secretario del Trabajo de ese entonces. Razón por la cual nuestra intención de hacer una ponencia objetiva y balanceada.

No existe ningún estudio serio respetable que indique que la economía puertorriqueña se ha activado producto de la Reforma laboral del 2017.

Tenemos que diferenciar entre el crecimiento económico y el desarrollo económico. El crecimiento económico se le conoce como el crecimiento anual que tiene la economía de un año al otro sin ninguna otra variable, en cambio en el desarrollo económico, se utilizan varios índices para medir el bienestar de un pueblo. Se mide, por ejemplo, la calidad de vida, la salud, la expectativa de vida y, obviamente, los ingresos de la población; mientras que la medida del crecimiento económico se limita a cuánto aumenta el capital comparado con años anteriores, sin importar el beneficio social que se obtenga como pueblo.

El desarrollo económico en nuestro país tiene que ir de la mano, con mejorar las condiciones de vida de los trabajadores el sistema económico

es un sistema y por tanto tiene que ser justamente balanceado recordemos que el motor del sistema económico son los trabajadores.

Aunque existe legislación laboral previa a la Constitución, de esta emanan los derechos fundamentales que tienen los trabajadores y que son obligatorios para los patronos en Puerto Rico.

Los derechos de los trabajadores están fundamentalmente reconocidos por las secciones 16, 17 y 18 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Sección 16 dispone lo siguiente:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.’

En cuanto al proyecto del Senado Núm. 91 se refiere exponemos a continuación las aportaciones, comentarios y sugerencias siguientes.

**1) Endoso del CAAPR a la derogación de los artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm 4-2017, según dispone la Sección 1 del P del S 91**

De entrada el CAAPR endosa la derogación total de la Ley Núm 4-2017. No obstante de esta Asamblea Legislativa no derogarla totalmente endosamos en esencia las enmiendas propuestas en la Sección 1 del P. S. 91 en cuanto a la derogación de los artículos 1.1 y 1.2 de la Ley Núm 4-2017.



A estos efectos exponemos los principios y fundamentos para la derogación de los Arts. 1.1 y 1.2 de la Ley Núm 4-2017.

Desde el año 1930 hasta el 2017, el derecho laboral puertorriqueño se había destacado por garantizarle y reconocerle ciertos derechos, beneficios y reclamaciones judiciales a sus trabajadores. De esta manera fue alejándose del *employment at will* establecido en Estados Unidos. Esta doctrina del empleo a voluntad o *employment at will* establece “que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado contratado por tiempo indeterminado, con o sin justa causa, y que el empleado no tiene por esta acción recurso judicial contra su ex patrono. *Roberts v. USO*, 145 DPR 58 (1998); *Vélez Rodríguez v. Pueblo International, Inc.*, 135 D.P.R. 500, 505-506 (1994). Incluso, en el sistema jurídico puertorriqueño es aplicable una ley que penaliza el despido sin justa causa, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada. 29 L.P.R.A. Sec. 185 a et seq.

Sin embargo, en el año 2017 la Rama Legislativa de Puerto Rico creó la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, provocando unos cambios a las leyes laborales. 29 L.P.R.A. 121 et seq. Según la Exposición de Motivos de la Ley Número 4 del 2017, los propósitos de la legislación era que las leyes laborales puertorriqueñas se adaptarían a las exigencias de los mercados globales, incentivar el desarrollo económico, mejorar la tasa de participación laboral y el empleo

de Puerto Rico. *Exposición de motivos de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017*. Tratando de cumplir con este fin, el cuerpo legislativo introdujo cambios a las relaciones obrero-patronales y prerrogativas más favorables a los patronos. Sin embargo esos objetivos no se han logrado. Las cifras ajustadas estacionalmente sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. Véase, *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020*.

Por otro lado la población civil no institucional de 16 años y más para diciembre de 2020 fue estimada en 2,565,000 personas. Esta cifra representó una reducción de 4,000 personas al comparar con noviembre de 2020 (2,569,000). Con relación a diciembre de 2019 (2,618,000) la población reflejó una disminución de 53,000 personas. Véase, *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 1, Diciembre de 2020*. La tasa de desempleo ajustada estacionalmente en diciembre de 2020 fue de 9.1%. Esta tasa representó un aumento de 0.6 punto porcentual al compararla con la registrada en noviembre de 2020 y diciembre de 2019 (8.5%). Véase, *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 3, Diciembre de 2020*. La tasa de participación no ajustada estacionalmente

para diciembre de 2020 se ubicó en 39.7%. Esta representó una baja de 0.1 punto porcentual al comparar con noviembre de 2020 (39.8%) y de 0.3 punto porcentual en relación a diciembre de 2019 (40.0%). Véase, *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, p. 3, Diciembre de 2020.*

La situación se agrava con la pandemia del COVID-19 que ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. En los Estados Unidos la economía tendrá su peor crisis económica desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción el doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009. *Stephanie Aaronson & Francisca Alba, The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession, BROOKING, (15 de abril de 2020), <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/> (30 de abril de 2020); Michael Reilly, Stop covid or save he economy? We can do both, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), <https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/> (30 de abril de 2020)*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que estamos ante una destrucción masiva de empleos, y esto plantea un desafío sin precedentes en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. La

OIT también ha señalado que estamos ante la peor crisis en el trabajo desde la Segunda Guerra Mundial. *OIT: El COVID-19 destruye el equivalente a 14 millones de empleos y desafía a buscar medidas para enfrentar la crisis en la América Latina y el Caribe*, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (8 de abril de 2020).

La Ley 4 de 26 de enero de 2017, en su Artículo 1. 2, señala lo siguiente:

“Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, **continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente**, según lo dispuesto en los Artículos de ésta. (Énfasis suplido)

Una lectura desapasionada del texto refleja que fue la intención del legislador disponer que aquellos empleados que disfrutaran a la fecha de vigencia de la referida Ley Núm. 4-2017 de beneficios superiores, no perdieran los mismos. Así se desprende de lo señalado por el Hon. Honorable Ángel R. Peña Ramírez durante la discusión en la Cámara de Representantes de Puerto Rico del Proyecto de Ley que desemboca en la aprobación de la Ley Núm. 4-2017. De una lectura de la página 108 del Diario de Sesiones de la Cámara de Representantes de Puerto Rico surge con total claridad que la intención legislativa de la Ley 4-2017 fue que las enmiendas propuestas a la legislación laboral vigente a la fecha de su aprobación el 26 de enero de dicho año, fueran prospectivas. Fue también la intención de la Ley que los derechos y beneficios de los empleados

contratados con anterioridad a su vigencia no fueran afectados. En dicho proceso el representante Peña Ramírez, en su condición de Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales, dejó establecido en el debate legislativo lo siguiente:

“Esta medida, señor Presidente y compañeros, es una de creación de empleo. Es una que permite ese respiro a ese inversionista para que venga aquí y vea a Puerto Rico como un lugar de inversión, de creación de empleo, de negocio para que así nuevos empleos puedan ser creados y nueva gente pueda estar accedendo a lo que es su primer u otros empleados. **Esos ajustes que habla la medida, son todos prospectivos, aquí se garantizan lo que conocemos como un grandfather clause, lo que es los derecho adquiridos por los empleados existentes. Por tanto, las modificaciones que hacemos para flexibilizar esa relación de trabajo y contractual se hacen prospectivas** para garantizar que se creen nuevos empleos, que son empleos que ahora mismo no tenemos...”. Diario de Sesiones del 14 de enero de 2017 Núm. 6, págs. 108. (Énfasis suplido).

A pesar del claro mensaje del contenido de la Ley Núm. 4-2017 y de la intención legislativa que le acompaña, la misma ha creados una serie de controversias e interpretaciones contradictorias. Por un lado el reclamo de algunos patronos en situaciones en que existe o no existe un Convenio Colectivo, de pretender que la Unión o el empleado en su carácter personal, ceda en sus derechos adquiridos en beneficio del interés de la empresa y en claro perjuicio de los beneficios de los cuales gozan aquellos empleados contratados con anterioridad al 26 de enero de 2017; es decir, que renuncien a aquellos beneficios superiores a los que, de aprobarse el cambio propuesto, devengarían a partir de la firma de un nuevo Convenio

Colectivo o la revisión de sus contratos de empleo. De otra parte los trabajadores planteando que los cambios en la Ley Núm. 4-2017 apliquen prospectivamente.

Por los fundamentos antes expuestos es que recomendamos se deroguen totalmente los artículos 1.1 y 1.2.

**2) Endoso del CAAPR con relación a la derogación de los Arts. 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.9, 2.10, 2.12, 2.13, 2.15, 2.16, 2.17, 2.18, 2.19, 2.20, 2.21, 6.1, 6.2 y 7.1 de la Ley número 4 de 2017, según se dispone en la Sección 1 de P. del S. 91.**

Ley Núm. 4-2017 estableció unas transformaciones en los principios e interpretaciones en el contrato de empleo. En primer término destacamos que la Ley Núm. 4 del 2017 en su Artículo 2.1 estableció por primera vez una definición estatutaria general del contrato de empleo. Antes de su aprobación no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había mencionado que al no haber una ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo era la doctrina general de las obligaciones y los contratos. Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc.*, 169 DPR 418, 456 (2006) El Art. 2.1, ante define entonces en contrato de empleo de la manera siguiente:

“El contrato de empleo es un contrato mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado “patrono”, contrata a una persona natural, llamado “empleado” para que este preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o a una tercera persona, a cambio de recibir

compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono.” Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122.

También el Art. 2.1, ante de la Ley Núm. 4-2017, define el término patrono de la manera siguiente:

“..El término “patrono” cuando se utiliza en un contrato o en una ley, incluye a toda persona que represente al patrono o ejerza autoridad a nombre de éste, pero a los únicos fines de identificar la persona cuya decisión, acto u omisión se considerará atribuible al patrono, a menos que se disponga expresamente lo contrario.”

Otro artículo relacionado con el antes expuesto es el Art. 2.8 de la Ley Núm 4- 2017, que dispone “podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”. Art. 2.8 de la Ley Núm 4- 2017, 29 L.P.R.A. Sec. 122 g.

Con posterioridad a estos cambios antes mencionados no han surgido interpretaciones de nuestro más alto tribunal. No obstante las Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019 disponen que el Capítulo II de la Ley 4-2017 regula de ahora en adelante lo relativo al “contrato de empleo”. Por lo tanto, en lo referente a las obligaciones que emanan del contrato de empleo, salvo que otra cosa se disponga por una ley, prevalecerá lo dispuesto

en el Capítulo II de la Ley 4-2017 por tratarse de una ley especial, y no la doctrina general de las obligaciones y los contratos del Código Civil de Puerto Rico. Véase *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 16-17.*

De lo antes expuesto se puede concluir que la Ley Núm. 4-2017 incorporó un nuevo esquema sustantivo e interpretativo en la legislación laboral en Puerto Rico. Véase, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Es un principio profundamente establecido en nuestro estado de derecho que la voluntad de las partes gobierna en los contratos de empleo. A estos efectos tenemos que el Artículo 2.8 de la Ley Número 4 del 2017 dispone que por voluntad de “[l]as partes en un contrato de empleo podrán establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por convenientes, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni el orden público.” Véase, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122g. De ocurrir una situación que amerite la consideración de invalidar alguno de los pactos, de las cláusulas y de las condiciones del contrato de empleo, la Ley Número 4 del 2017 requiere que la anulación sea por una disposición de una ley o por



el orden público generalmente aceptado en el comercio y la normativa general.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer una definición general del contrato de empleo en nuestra jurisdicción lo expuesto en el Art. 2.1, ante es inconsistente con lo resuelto por nuestro más alto tribunal anteriormente. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico siempre había determinado que el contrato de empleo era uno de adhesión. Así en *Orsini García v. Secretario*, 177 DPR 596, 618 (2009) el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que el contrato de empleo era uno de adhesión debido a que el patrono es quien unilateralmente elabora las disposiciones del contrato, mientras que la única función del empleado es aceptar lo que se le propone porque no tiene la posibilidad de exigir mejores términos. Indicó el tribunal que el mismo se trata de una relación en la que el trabajador es la parte más débil, el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo cuya finalidad es proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del empleado. *Orsini García v. Secretario*, *supra*.

En resumen lo dispuesto en el Capítulo II de la Ley Núm. 4-2017 reglamentando el contrato de empleo, viene a desplazar las normativas del Código Civil como fundamento para resolver los

conflictos laborales. Por lo tanto las disposiciones del Código Civil son supletorias. Así lo dispone también las guías del Departamento del Trabajo al efecto que las mismas disponen que si el lenguaje de una ley es claro y libre de ambigüedad, su letra no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. *Artículo 14 del Código Civil, 31 LPRA § 14; Hoy Art. 19 Código Civil 2020. Véase, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019, p. 6.*

Por otro lado la definición de contrato de empleo establecida en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2027 es una general y no se hace distinción de forma especial a patronos pequeños o grandes, lo que permite interpretar que el Capítulo II le aplica a toda persona natural o jurídica que se considere patrono y cuyos servicios no estén expresamente excluidos en la sección siguiente. Así lo ha interpretado también el Departamento del Trabajo en sus guías también al exponer que dicha distinción resulta innecesaria para efectos de la definición ya que las variaciones, si alguna, en los remedios o disposiciones especiales que ofrecen los distintos estatutos laborales por razón del tamaño del patrono, estarían gobernadas por cada ley especial sobre la materia; mientras que, para conceptualizar la relación empleado-patrono, solo basta

examinar su naturaleza a fin de poder excluir aquellas instancias que expresamente dispuso el Artículo 2.2 de la Ley 4-2017. Véase, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico publicadas por el Departamento del Trabajo el 8 de mayo de 2019*, p. 6.

Es incuestionable que lo expuesto en el Art. 2.1 de la Ley Núm. 4-2017 es incompatible con los precedentes del Tribunal Supremo de Puerto Rico que indican que las controversias sobre las obligaciones que se generaban en torno a un contrato de empleo, que no estuvieran cubiertas por una ley especial, se atendían acudiendo al Código Civil. Véase *Constructora Bauzá v. García López*, 129 DPR 579 (1999); Véase también *In re Rodríguez Mercado*, 166 DPR 630 (2005). El CAAPR opina que aunque es meritorio regular estatutariamente el contrato de empleo, es imperioso restituir el estado de derecho anterior reconociendo la autonomía de la voluntad de las partes y los principios vinculantes del contrato de adhesión, así como la interpretación liberal a favor de los trabajadores cuando lo acordado es ambiguo. A estos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ya había expresado que “...en ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato, el derecho aplicable al mismo es la doctrina general

de las obligaciones y los contratos”. Véase *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc.*, 169 DPR 418, 456 (2006).

Por otro lado el Art 2.2 de la Ley Núm. 4 establece las exclusiones de la definición de empleado en el contexto laboral. Esta dispone en su definición la expresión siguiente “para el beneficio del patrono o una tercera persona” y “cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del patrono”, Véase *Ley Núm. 4-2017, Art. 2.2*. Esta sección a nuestro juicio se refiere indudablemente a la relación de contratista independiente que también se define el Art. 2.3 del Capítulo II. Véase *Ley Núm. 4-2017, Art 2.3*. Como consecuencia el Art. 2.2 de la Ley Núm. 4-2017 excluye de la relación de empleo o de la definición de empleado a los contratistas independientes; relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario; trabajos realizados por parientes inmediatos, entiéndase los que vivan con el patrono, cónyuge, padres e hijos, incluyendo hijos adoptivos, salvo que se demuestre intención de las partes de que se mantenga relación obrero patronal. Nos parece acertada la exclusión de los contratistas independientes, relaciones de franquicias; empleados gubernamentales o funcionarios públicos; prestaciones personales en

institución penal o correctiva; trabajos voluntarios y gratuitos por mera amistad o benevolencia para instituciones de servicio público, religioso o humanitario. No obstante los propulsores de la ley desaprovecharon la oportunidad de actualizar nuestro estado de derecho a la visión postmodernista de proteger a los llamados “auxiliares”. De acuerdo con la doctrina y los principios la responsabilidad los empresarios deben ser responsables también por los actos de los “auxiliares”. De tal modo, la responsabilidad por los auxiliares se extiende no solo a los empleados sino a parientes, amigos o vecinos que prestan servicios ocasionales no remunerados. Estos incluyen personas que no necesariamente sean empleados, pero que tengan un grado de subordinación o dependencia.

*Barceló Doménech, Javier, Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes, Mc Graw Hill, Madrid, 1995, p. 259, 267-268; Charles Zeno Santiago, La Responsabilidad Civil Extracontractual de los Empresarios; Estudio comparado entre España y Puerto Rico, p. 54-55, Editorial Dykinson, España.*

El Art 2.3 de la Ley Núm. 4 establece también una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si cumple los criterios expuestos en dicho precepto. Al ser una presunción incontrovertible que puede ser levantada por el empleador no permite al trabajador presentar evidencia para destruirla o rebatirla, es decir, para demostrar la inexistencia del hecho presumido. Ver *R. Evid. 301, 32*

*L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010)*. A estos efectos la Regla 301 de las Reglas de Evidencia establece que una presunción es una declaración de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga con otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción. El hecho o grupo de hechos se denomina hecho básico y al hecho deducido se le denomina el hecho presumido. Ver *R. Evid. 301, 32 L.P.R.A. Ap. IV, R. 301 (2010)*; *Félix A. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co. of P.R, et als., 2011 TSPR 180 DPR 894*. El efecto que tiene este cambio probatorio es que en los casos de dilemas si una persona es empleado o contratista independiente si el patrono levanta esta defensa en su alegación responsiva y prueba los criterios de grado de control del Art 2.3, ante impediría entonces que el reclamante pueda refutar la misma. De otra parte el Art 2.3 descarta el uso de la prueba de realidad económica (“economic reality test”) adoptada por nuestro más alto tribunal, salvo que así se permita por una ley de Puerto Rico o legislación federal. Como consecuencia facilita que los patronos puedan probar su defensa de manera automática fundada en los criterios desarrollados por el denominado “common law test”.

El Art. 2.3 en síntesis establece que existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si concurren los criterios siguientes:

El Art. 2.3 establece lo siguiente:

“Existirá una presunción incontrovertible de que una persona es contratista independiente si:

- (a) posee o ha solicitado un número de identificación patronal o número de seguro social patronal;
- (b) ha radicado planillas de contribuciones sobre ingresos reclamando tener negocio propio;
- (c) la relación se ha establecido mediante contrato escrito;
- (d) se le ha requerido contractualmente tener las licencias o permisos requeridos por el gobierno para operar su negocio y cualquier licencia u autorización requerida por ley para prestar los servicios acordados; y
- (e) cumple con tres (3) o más de los siguientes criterios:
  - (1) Mantiene control y discreción sobre la manera en que realizará los trabajos acordados, excepto por el ejercicio del control necesario por parte del principal para asegurar el cumplimiento con cualquier obligación legal o contractual.
  - (2) Mantiene control sobre el momento en que se realizará el trabajo acordado, a menos que exista un acuerdo con el principal sobre el itinerario para completar los trabajos acordados, parámetros sobre los horarios para realizar los trabajos, y en los casos de adiestramiento, el momento en que el adiestramiento se realizará.
  - (3) No se le requiere trabajar de manera exclusiva para el principal, a menos que alguna ley prohíba que preste servicios a más de un principal o el acuerdo de exclusividad es por un tiempo limitado;
  - (4) Tiene libertad para contratar empleados para asistir en la prestación de los servicios acordados;
  - (5) Ha realizado una inversión en su negocio para prestar los servicios acordados, incluyendo entre otros:
    - (i) la compra o alquiler de herramientas, equipo o materiales;

- (ii) la obtención de una licencia o permiso del principal para acceder al lugar de trabajo del principal para realizar el trabajo acordado; y
- (iii) alquilar un espacio o equipo de trabajo del principal para poder realizar el trabajo acordado.

En los casos en que no sea de aplicación la presunción establecida en los párrafos precedentes de este Artículo, la determinación de si existe una relación de empleo o una de contratista independiente, se realizará a base de los criterios comúnmente aceptados (*common law test*), reconociendo la importancia de mantener certeza en cuanto a la relación establecida a base de lo expresado por las partes en su contrato y el grado de control directo que se mantenga sobre la manera en que se realizan las labores, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. A los fines de mantener certeza en cuanto a la naturaleza de la relación y fomentar la gestión y espíritu empresarial, no se utilizará la llamada prueba de realidad económica (*economic reality test*), salvo en aquellas relaciones en que una ley de Puerto Rico o legislación promulgada por el Congreso de los Estados Unidos de América aplicable a Puerto Rico y que reglamenta el mismo asunto, expresamente requiera el uso de la prueba de realidad económica u otra prueba.”

La Ley Núm. 4 establece por lo tanto una preferencia del uso de los criterios dispuestos en los incisos (a) al (e) antes mencionados que satisfacen a su vez los elementos del “*common law test*” resueltos en los tribunales estatales y federales de los Estados Unidos. *Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden*, 503 U.S. 318, 323-324 (1992). A estos efectos la determinación de si existe una relación de empleo o si es una de contratista independiente, se hará a base del “*common law test*”. El dilema con los criterios del estatuto es que se fundamentan en factores que están



bajo el control de los empresarios ya que dependen de lo contenido en el contrato de adhesión redactado unilateralmente por estos.

Es la posición del CAAPR que aunque era necesario establecer unas guías o criterios estatutarios para poder adjudicar las controversias empleado-contratista independiente no hay duda alguna que de probarse por el patrono los criterios expuestos en el Art 3, ante forzosamente se establecería que la persona contratada es un contratista independiente. Por lo tanto donde falla la disposición es en establecer que lo presumido es una presunción incontrovertible e irrefutable. Esto resulta oneroso para la parte que no tiene control en la redacción de las cláusulas y condiciones de trabajo contenidas en los contratos de empleo. A estos efectos adoptamos por referencia lo expuesto anteriormente en nuestro análisis sobre el cambio de enfoque restrictivo en la interpretación de los contratos de empleo luego de aprobarse la Ley Núm. 4 el 26 de enero de 2017.

Nos parece prudente eliminar el efecto nefasto de la presunción incontrovertible. En su lugar se debe adoptar que la misma sea una controvertible conforme lo dispuesto en la Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico. *Regla 301 de las Reglas de Evidencia de Puerto Rico, Ap. IV, R. 301 (2010)*. No podemos perder de perspectiva que en nuestro ordenamiento jurídico se favorece como regla general la protección de los trabajadores de las leyes laborales y sólo por excepción la exclusión de estos. Esto es de restituirse el principio de interpretación liberal de las

leyes laborales tal y como recomendamos en nuestro análisis antes expuesto en este escrito la duda razonable debe ser a favor de la relación de empleo. Así lo ha determinado consistentemente nuestro más alto tribunal a estos efectos en su jurisprudencia anterior al cambio ocurrido en la Ley Núm. 4. Véase, *Whittenburg v. Iglesia Apostólica Romana de Puerto Rico, Colegio Nuestra Señora del Carmen*, 182 DPR 937 (2011); *Freire Ayala v. Vista Rent to Own, Inc.*, 169 DPR 418 (2006) *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754 (2000).

De otra parte la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 contiene otras normativas en el Cap. II de la Ley Núm. 4-2017 que a nuestro juicio actualizan las relaciones entre patronos privados y empleados. A estos efectos la Ley Núm 4-2017 permite que los contratos de empleo podrán establecerse por acuerdo verbal o escrito. *Art. 2.4 ley Núm. 4-2017*. Incluso, la Ley Número 4 del 2017 elimina el requisito de que el contrato probatorio sea por escrito ya que el mismo se activa automáticamente al empleado comenzar a trabajar. *Art. 4.9 Ley Núm. 4 que enmienda el Art. 8 de la Ley Núm. 80*, supra. Anterior a la vigencia de dicha legislación, los contratos de empleo tenían que ser obligatoriamente por escrito. La Ley Núm. 4-2017 también dispone que se puedan otorgar en cualquier idioma, siempre y cuando el empleado conozca el mismo. Añade esta disposición que se presumirá el conocimiento por parte

del trabajador en todo documento firmado por este. *Art. 2.5 de la Ley Núm. 4-2017.*

La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, también extendió los efectos legales de los contratos por escrito a todos los documentos, los contratos de empleo, las notificaciones y los avisos firmados que se hagan electrónicamente. *Art. 2.6 Ley Núm. 4-2017.* El Artículo 2.6 de la referida ley dispone que “la notificación o divulgación electrónica deberá realizarse de manera que se comunique efectivamente a los empleados.” *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122e.* La Ley Núm. 4-2017 dispone que toda persona mayor de dieciocho (18) años tiene capacidad para contratar un contrato de empleo. *Art. 2.7 Ley Núm. 4-2017.* En cuanto a la los contratos la Ley Núm. 4-2017 los equipara a los demás contratos civiles al establecer que los patronos y los trabajadores podrán pactar cualquier tipo de cláusulas siempre que las mismas no sean contrarias a la ley, moral y el orden público. Véase *Art. 2.8 Ley Núm. 4-2017.* Mientras el Art. 2.10 de Ley Núm. 4-2017 establece que el contrato se perfecciona con el mero consentimiento y desde entonces obligará al cumplimiento de lo pactado, así como se presumirá que el contrato es válido con la firma del mismo. Véase *Art 2.10 Ley Núm.4-2017.*

Nos parece que las disposiciones expuestas en los Artículos 2.4, 2.6, 2.7 son necesarias y por consiguiente atemperan el estado de derecho a las realidades empresariales contemporáneas. No obstante las disposiciones expuestas en los Artículos 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.8, 2.10, 2.12, 2.13, 2.17, 2.19, 2.20, 2.21 y algunas contenidas en los Artículos 2.15 y 2.16 son perjudiciales para los trabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales.

De especial preocupación es el contenido de lo dispuesto en el Art. 2.12. El mismo dispone lo siguiente:

**Artículo 2.12.-Interpretación: Disposiciones Ambiguas**

“De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.”

Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No obstante, en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.” **(Subrayado Nuestro)**

Es de suma preocupación lo interpretado por las guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que dispone que con la aprobación de la Ley 4-2017 se instituyó un nuevo esquema para interpretar la legislación laboral en Puerto Rico. Las Guías del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos indican que por ejemplo los Artículos 2.12 y 2.13 de la Ley 4-2017 introdujeron normas de

interpretación vinculantes para todo caso pendiente ante los tribunales o foros administrativos competentes a partir de su promulgación. Véase, *Guías para la interpretación del Departamento del Trabajo*, p. 6-8. Así disponen las guías que cuando exista alguna ambigüedad en las disposiciones del acuerdo de empleo y/o de las políticas o reglas patronales, la interpretación deberá guiarse por “lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas”. Esto sugiere la intención legislativa de romper con el anterior esquema creado en gran parte por los tribunales, que exigía resolver a favor del empleado toda duda sobre la relación laboral. Ahora se requiere analizar la naturaleza y propósito de la relación laboral, entre otros aspectos expresamente estatuidos por la Asamblea Legislativa. En resumen de lo expuesto en el Art. 2.12 y la guías interpretativas del Departamento del Trabajo se descarta el principio de la interpretación liberal a favor del trabajador en cuanto a las controversias laborales y desde la adopción de la Ley Núm. 4 los tribunales tendrán que limitarse a los criterios recogidos en el precepto discutido y darle deferencia a las prerrogativas gerenciales. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019*, p. 6-8.

Como indicamos antes el cambio de interpretación que pretende la ley y las guías infringen los derechos y protecciones en

el trabajo ya que los contratos y cláusulas son redactadas e implementadas por la parte más poderosa en la relación de empleo. Es decir lo que se pacte entre el patrono y el empleado, ya sea por escrito o verbalmente tendrá que cumplirse por las partes, aunque una de las partes no participó en la redacción del contrato. Dicho cambio de enfoque interpretativo es inconsistente con lo reconocido hasta el momento por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Así en Orsini García v. Secretario de Hacienda, supra nuestro más alto tribunal resolvió que el contrato de empleo es un contrato de adhesión.

La Ley Núm. 4 -2017 permite también transar cualquier reclamación en los casos que un contrato se declare nulo y por consiguiente el empleado renuncie a un derecho garantizado por ley. Véase el *Art 2.9 de la Ley Núm. 4-2017*. También, esboza las razones por las cuales se puede extinguir un contrato. Véase *Art. 2.16 Ley Núm. 4-2017*. A estos efectos el artículo 1709 del Código Civil de Puerto Rico de 1930 dispone que la “transacción es un contrato por el cual una de las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado.” *Art. 1709 de Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 82 (1930)*. A su vez los elementos concurrentes del contrato de transacción son los siguientes: “(1) una controversia jurídica entre las partes, (2) la intención de los

contratantes de componer el litigio, es decir, eliminar las controversias y (3) las concesiones recíprocas de las partes.” Orsini García v. Secretario de Hacienda, supra. Por ejemplo en el caso de la mesada, el patrono puede transar el pago de indemnización por despido sin justa causa si ambas partes consienten a concesiones recíprocas y el patrono accede a pagar la mesada en tu totalidad.

Por otro lado, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 dispone en su Artículo 2.18 que “las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción.” *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122q*. Por tal razón la Ley Núm. 4-2017 redujo el periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales que antes era uno trienal para la mayoría de las reclamaciones laborales. No obstante, la Ley Núm 4-2017 salvaguarda los términos prescriptivos para las causas de acción previas al 26 de enero de 2017. Incluso se permite que se pacte otro periodo prescriptivo en el contrato de empleo o que se aplique otro dispuesto por ley. Como consecuencia la norma sobre prescripción es aplicable a los empleados contratados a partir de la vigencia de la ley.

Otra disposición que establece un cambio interpretativo en el Derecho Laboral puertorriqueño es lo dispuesto en el Art. 2.13 sobre la hermenéutica. Ver *Art. 2.13 Ley Núm. 4-2017*. Este dispone:

### **Artículo 2.13.-Regla de Hermenéutica**

“Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta.”

Conforme las guías la regla de hermenéutica establecida en el Artículo 2.13 de la Ley 4-2017, permite que jurídicamente se utilicen fuentes del derecho federal para interpretar legislación estatal de Puerto Rico, siempre y cuando se traten de asuntos similares. En otras palabras, no tiene que existir total similitud entre la ley estatal de Puerto Rico y un estatuto federal para que la interpretación de este último sea vinculante en nuestra jurisdicción. Se trata verdaderamente de un mandato legislativo a abrir la interpretación del derecho laboral de Puerto Rico al ámbito de legislación federal similar. *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico 1era. Edición 8 de mayo de 2019, p. 9-10.*

Lo dispuesto anteriormente es un cambio interpretativo que afecta aquellas controversias laborales donde concurren causas de acción local y federal como lo son los casos de salarios y discrimen en el empleo. A estos efectos el Art. 6.2 de la Ley Núm. 4 nos expone un ejemplo de este asunto.



Dicho artículo dispone:

**Artículo 6.2.-**

“Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.”

Lo antes expuesto representa una trasposición o federalización del Derecho del Trabajo puertorriqueño que atenta con los precedentes interpretativos de nuestro ordenamiento jurídico. Es importante matizar que nuestro Tribunal Supremo recientemente interpretó también que la Ley Núm 115-1991, de Represalia en el Empleo, 29 L.P.R.A. Sec. 194 y se, le aplica a los patronos y no a los funcionarios, ejecutivos o supervisores que incurren en esa conducta. El Tribunal Supremo de Puerto Rico utilizó doctrinas y principios federales para resolver estatutos análogos puertorriqueños. *Santiago Nieves v. Braulio Agosto Motors Inc.*, 197 DPR 369, 382 (2017).

Finalmente la Ley número 4-2017 en el Art. 2.16 contiene también unas razones de terminación en el empleo. Este dispone que el contrato puede extinguirse por los motivos siguientes:

- (a) mutuo acuerdo de las partes; (b) las causas consignadas en el contrato de empleo; (c) la expiración del tiempo

convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; (d) la renuncia o abandono del trabajo por parte del empleado; (e) muerte o incapacidad del empleado más allá del periodo de reserva de empleo dispuesto en la ley especial; (f) jubilación o retiro del empleado; (g) cambio de patrono, salvo exista un acuerdo entre las partes o una ley en sentido contrario; (h) despido del empleado, o; (i) incumplimiento con normas de conducta. Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 122o

Entendemos que lo dispuesto en Art. 2,16 (g) relacionado a la causa del cambio de patrono como fundamento para la extinción del contrato de empleo es conflictiva con los derechos adquiridos de los trabajadores que traban a tiempo indeterminado. La misma puede estar en conflicto con la doctrina de traspaso de negocio en marcha expuesta en al Art. 6 de la Ley Núm. 80, ante. Véase *Ley Núm 80 de 30 de mayo de 1976 según enmendada*, 29 L.P.R.A. Sec. 185<sup>a</sup>-185<sup>m</sup>. Esta doctrina aplica a “aquel que se mantiene operando de forma continua y con la expectativa de seguir funcionando infinitivamente.” *Roldán Flores v. Cuebas, Inc. & Bohio International Corporation*, 199 D.P.R. 664, 681 (2018). El patrono adquirente tiene la decisión de retener o no los servicios de todos o algunos de los empleados del patrono anterior. En el caso de la figura del negocio en marcha, corresponde al patrono vendedor liquidar los beneficios acumulados por sus trabajadores. De retener el patrono adquirente los servicios de los empleados que estaban trabajando con el anterior dueño, “se les acreditará a estos el tiempo que lleven trabajando

en el negocio bajo anteriores dueños.” *Art. 6 Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 L.P.R.A. § 185f.*

Lo expuesto en el Art. 2.16 unido con el cambio establecido en el Art. 3 de la Ley Núm. 80, supra en el caso de que el patrono tome la decisión de despedir un grupo de empleados por razones económicas afecta los derechos adquiridos de los empleados a tiempo indeterminado. La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 aunque establece como norma general que el despido será por orden de antigüedad ha flexibilizado el mismo ya que los patronos por excepción ahora pueden utilizar otros criterios en la toma de decisión de despedir o reclutar empleados. Entre esos criterios están cuando exista una diferencia clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia entonces el patrono podrá seleccionar a base de dichos criterios.

En resumen los cambios y transformaciones efectuados por la Ley Núm. 4- 2017 en los principios e interpretaciones de los contratos de trabajo han sido hechos con el propósito de que los patronos tengan mayores libertades y flexibilidad en el momento de contratar en Puerto Rico. El propósito era fomentar la competitividad, la participación laboral e introducir a Puerto Rico en el mercado global. De esta manera la rama legislativa sentó las bases para que los patronos establecieran todo tipo de

cláusulas y pactos en el contrato de empleo, siempre y cuando no fueran contrarias a la ley, a la moral y al orden público. A través de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, el cuerpo legislativo reconoció aspectos formales y sustantivos del contrato de empleo que no habían sido reconocidos estatutaria o judicialmente en Puerto Rico. Algunos ejemplos son la definición de lo que es el contrato de trabajo, los documentos electrónicos como figuras que gozan de los mismos efectos legales que poseen los contratos de empleo por escrito. Además, para evaluar la invalidez de la voluntad de las partes en un acuerdo de empleo es necesario que exista una ley que así lo disponga o que el mandato moral o de orden público sea generalmente aceptado en el comercio y la normativa laboral. También la Ley Núm. 4 crea una presunción de que todo documento firmado por el empleado es de conocimiento del mismo, incluyendo el idioma en el cual está escrito el contrato. Y finalmente establece los deberes de los empleados y las causas de extinción del contrato de empleo.

**3) Endoso del CAAPR en cuanto a enmendar los Artículos 4, 5, 6 y 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los Artículos 6 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada**

Nuestra mayor reserva con el proyecto es particularmente la Sección 2 que enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

De entrada establecemos que este proyecto rompe con todas las luchas y manifestaciones históricas de los trabajadores por defender una jornada de trabajo de ocho horas al día. Pero además, el proyecto, al igual que la Ley Núm. 4 de 2017, **es un proyecto que tiene visos inconstitucionalidad por permitirle al trabajador una jornada de 10 horas sin paga extraordinaria.** Esta sección de la ley es un retroceso a principios del Siglo XX.

Según el proyecto en su Artículo 6 las normas y requisitos para el pago de horas extras de ley serán las siguientes:

- (a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.
- (b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por 10 días de trabajo, se le compensarán las horas en exceso al doble del tipo convenido para las horas regulares.
- (c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.
- (d) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se

trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de ocho (8) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.”

La jornada de trabajo establecida en la Constitución de Puerto Rico, de ocho horas en un día de trabajo, no siempre fue así. A principios del Siglo XX, las jornadas de trabajo eran excesivas e inhumanas y acababan con la vida del trabajador que laboraba en la industria de la caña de azúcar desde que salía el sol al amanecer hasta el ocaso. Eran éstas jornadas excesivas que le imposibilitaban al trabajador tener una sana convivencia con su familia, pasar tiempo con las personas a las que amaba, tener un tiempo de ocio, descanso y recreación. Esa batalla que los trabajadores libraron en el mundo no fue fácil, no fue sencilla pues tenían todo el capital en su contra. Esa lucha costó mucho, costó sudor, cárcel, sangre y vida de trabajadores.

La Constitución de Puerto Rico entró en vigor el 25 de julio de 1952 y con su vigencia se elevaron a rango constitucional derechos que ya estaban vigentes en leyes y decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, tales como la jornada de las ocho horas de trabajo. La intención de los constituyentes era proteger y preservar la jornada de trabajo para el futuro de manera que no fuese susceptible de cambiarse o eliminarse tan fácilmente por una ley ordinaria aprobada por la asamblea

legislativa, sino que para cambiarla fuese necesario celebrar un referéndum de enmienda constitucional.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup>Véase, *Américo Miranda, Inc. v Onofre Falcón, Secretario de Justicia*, 83 DPR 735 (1961), cuando cita parte del Diario de Sesiones de la Convención Constituyente:

La referencia detallada de estas vistas, testimonios y memoriales aparecen en los apéndices del Informe de la Comisión preparados por la Secretaria de la misma. Del récord de la segunda vista pública, de 26 de octubre de 1951, extractamos lo siguiente. Al comienzo de esa vista el Presidente de la Comisión, Sr. Jaime Benítez dijo, a la página 3: "Aquí estamos considerando cuáles son, de los derechos de los obreros, aquéllos que juzgamos de tal permanencia, de tal urgencia, de tal carácter decisivo que deben estar salvaguardados en este documento básico inicial del Pueblo de Puerto Rico."

..... "SEÑOR LINO PADRÓN: . . . El compañero, como líder obrero, yo quiero que me explique porqué el movimiento tiene interés, el movimiento obrero en que estos derechos obreros que están escritos en leyes desde hace tiempo y que funcionan en Puerto Rico a virtud de leyes de la Asamblea Legislativa, ¿por qué tiene interés en que eso vaya a la Constitución? ¿Qué diferencia hay entre un derecho obrero en una ley separada de la Asamblea Legislativa y de un derecho obrero escrito en la Constitución?

"SEÑOR MARCANO: Es la opinión del movimiento obrero y la mía personalmente, que cuando uno garantiza un derecho de esa naturaleza en una ley, ese derecho queda sujeto a la voluntad de 19 senadores y 39 representantes en términos generales, y en términos más prácticos está sujeto a la voluntad del quórum que haya en la Cámara y el Senado en el momento de aprobar la ley y finalmente está sujeto a la aprobación del señor Gobernador. Es decir, que esa ley con la mayor rapidez puede ser enmendada o derogada. Ahora, cuando usted garantiza ese derecho en la Constitución, hay mayor protección contra alguien a quien se le ocurra venir a enmendar la Constitución, ya que no será tan fácil enmendarla y acomodarla a sus propios intereses. Pero es fácil pasar una ley o enmendarla."

.....

Más adelante se dice en el mismo Informe "Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la Carta de Derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras." Recuérdese que cuando la Constitución estableció mediante esta sección 16 la jornada de ocho horas en el año 1952 ya la misma estaba garantizada por la Ley 379 de 15 de mayo de 1948.

En el Informe de la Comisión de la Carta de Derecho del 14 de diciembre de 1951 establecía que “la jornada de trabajo era de ocho (8) horas”.

Se establece una jornada ordinaria no mayor de ocho (8) horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales con emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones una labor más intensa. La determinación de tal circunstancias queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional se ha pagado con recargo. Se establece, sin embargo, el principio que bajo circunstancias normales el día de trabajo no excede de ocho horas.<sup>11</sup>

Uno de los delegados de la Asamblea Constituyente establecía que el Estado debía garantizar al trabajador horas de descanso porque si no el trabajador quería trabajar más. Aquí se concretiza el asunto de orden público de la legislación laboral protectora del trabajo, así como, el interés del estado de proteger al trabajador hasta en contra de sus propios actos y libre voluntad.

Que el Estado no podía permitir largas horas de trabajo, aunque sea pagándole doble, porque eso destruye prematuramente la vida de los trabajadores y además no dará oportunidad para que el obrero tenga las horas necesarias para descansar.<sup>12</sup>

El Estado está obligado a parar en seco al obrero y decirle tú no puedes trabajar horas en exceso que te puede producir la muerte; debe trabajar ocho horas ordinarias por un salario decente que te permita vivir, y a lo sumo cuando haya un caso de emergencia extraordinaria... el Estado no puede permitir que, por compensación doble, los hogares se destruyan, el obrero

---

<sup>11</sup> Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Equity, Tomo IV (1961), página 2574.

<sup>12</sup> *Ibidem*.



debe tener de la oportunidad de tener ocho horas de descanso y gozar para su espíritu y su alma”.<sup>13</sup>

Luego del debate Constituyente quedó establecido en la Constitución una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.<sup>14</sup>

Esta es una imposición de los constituyentes a los legisladores, a los trabajadores y a los patronos del país. Así está establecido como política pública de protección social a los trabajadores. Por tanto, es una norma constitucional de carácter imperativo y de orden público.

Es meritorio reafirmar que antes de la Reforma de 2017 se habían presentado proyectos de ley que atentaban en contra del principio constitucional de una jornada de trabajo de 8 horas al día. Ese proyecto fue el Proyecto de la Cámara 3747<sup>15</sup>. Esta pieza legislativa pretendía alterar la jornada legal de trabajo en Puerto Rico, reconocida constitucionalmente, para cambiar el esquema de la legislación laboral

---

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Artículo II, Sección 16 de la Constitución de Puerto Rico.

<sup>15</sup> Proyecto de la Cámara de Representantes, P dela C 3747, presentado el 9 de agosto de 2007, por el representante Héctor Ferrer Ríos y Jennifer González Colon. [.http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl\\_busca\\_avanzada\\_2005.asp](http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp). recuperada el 2 de noviembre de 2016.

existente. Sobre esa extensión de la jornada de trabajo el entonces Secretario de Justicia indicó que el proyecto era inconstitucional.<sup>16</sup>

En la página 3 de la ponencia el Secretario de Justicia, establecía que en Puerto Rico constituye un mandato constitucional la jornada diaria de ocho horas, que dicho límite puede ser excedido mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario diario según dispuesto en la ley.<sup>17</sup>

El Secretario de Justicia enfatizó en su ponencia de este proyecto que la Asamblea Constituyente dejó claro al establecer una jornada máxima de ocho horas, indicando que siempre el patrono tendrá la aspiración de establecer una jornada de trabajo mayor y el obrero por necesidad se inclinará a aceptar la misma. De otra parte, indicó que fue una intención inequívoca de la Asamblea Constituyente limitar la facultad de la Asamblea Legislativa de establecer criterios o condiciones que permitieran que el obrero trabajara por un período mayor a la jornada máxima de ocho horas sin compensación adicional.<sup>18</sup>

En la página 17 de su ponencia sobre el PC 3747, el Secretario de Justicia establece que resulta de dudosa validez constitucional un proyecto de ley que permita una jornada mayor de ocho horas diarias sin

---

<sup>16</sup> Ponencia del Secretario de Justicia Roberto Sánchez Ramos, sobre el Proyecto de la Cámara 3747 del 4 de septiembre de 2007.  
[http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl\\_busca\\_avanzada\\_2005.asp](http://www.oslpr.org/legislatura/tl2005/tl_busca_avanzada_2005.asp). recuperada el 2 de noviembre de 2016.

<sup>17</sup> *Cfr. Ibidem*, página 3.

<sup>18</sup> *Cfr. Ponencia Secretario de Justicia, Ibidem*, página 11.

compensación adicional. Establece que los constituyentes tenían la aspiración de establecer una limitación que aplicara tanto a los patrones, quienes tenían unas ansias de imponer jornadas de trabajos extensas, y los trabajadores que por necesidad económica se inclinaron aceptar las mismas. Indica que la intención del constituyente fue que la jornada de trabajo fuera de ocho horas y que nunca se pagará a menos de tiempo y medio del salario por hora. Ese proyecto finalmente no fue aprobado, porque contenía grandes vicios de ser inconstitucionalidad sin embargo se aprobó con la reforma laboral y no se invitó al secretario de justicia a las vistas públicas.

Éste proyecto tal y como está dispuesto la sección de las horas extras elimina la disposición y uno de los principios básicos del derecho laboral es que es un derecho proteccionista e irrenunciable. El proyecto no establece nada sobre la irrenunciabilidad del pago de las horas extras.

El derecho laboral como lo conocemos hoy es un derecho independiente al derecho civil y a cualquier otra rama del derecho. Este derecho tiene unas características muy únicas en su intención protectora del trabajador. Uno de los principios del derecho laboral es que es irrenunciables, es decir la legislación es el mínimo que el trabajador puede pactar nunca menos. El derecho del trabajo tiene carácter de imperatividad, que es un derecho proteccionista, que es un derecho irrenunciable y que nace con el propósito de garantizar al trabajador las

condiciones mínimas a las que puede estar sujeto en la relación obrero patronal.

La Sección 7 del proyecto pretende enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998, única y exclusivamente el artículo 5b la Ley Núm. 180 de agosto de 1998, particularmente para garantizar los derechos superiores que tenían los trabajadores ante de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017. Llamamos la atención al legislador del inciso C de dicha ley que dice así:

- (b) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en esta Ley.

Este inciso se legisló mediante la Ley Núm. 180 de 1998 indicando que aquellas industrias que tenían beneficios **inferiores** a los que otorgó la Ley Núm. 180 continuarían con esos beneficios **inferiores** hasta que el Secretario del Trabajo realizara un estudio económico sobre la industria para aumentar las tasas de acumulación de vacaciones y enfermedad.

Lo que ha ocurrido en la práctica es que el DTRH no tiene los recursos de la Junta de Salario Mínimo y desde el año 1998 no ha realizado ningún estudio para aumentar la tasa de acumulación de vacaciones en esas

industrias. Por la razón antes indicada, existen trabajadores que al día de hoy no tienen ni un solo día de licencias de días de enfermedad y tienen menos días de vacaciones que cualquier otro empleado.

Este proyecto reestablece los días de vacaciones a 15 días al año que existía previo a la aprobación de la Ley Núm. 4 de 2017.

La Sección 8 del Proyecto pretender enmendar el Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998, particularmente en cuanto término prescriptivo que tiene el trabajador para reclamar su derecho antes los foros correspondientes. El proyecto pretende que el trabajador tenga un término de 3 años para que pueda reclamar sus salarios. Entendemos que el término de 3 años es razonable para realizar esas reclamaciones.

La Sección 9 del proyecto pretende enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, esencialmente para reestablecer la cantidad del bono de navidad a las cantidad anterior a la Ley Núm. 4 de 2017. Entendemos que el proyecto debe ser más específico definiendo cuando una empra tiene más de 15 empleados. Este asunto ha sido controversia en el pasado. Es decir, una empresa puede tener en una temporada de diciembre más de 15 empleados, pero en la mayoría del año opera con menos de 15 empleados, creando dudas en el propio DTRH de que cantidad tendría que pagar la empresa de bono de navidad. Por tanto entendemos razonable que se indique que si la empresa opera más de 180

días en el año bono con más de 15 empleados, entonces tendría que pagar el porcentaje mayor de Bono, es decir 6%.

**4) Endoso del CAAPR con relación a enmendar los Artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y derogar su Artículo 3-A;**

Adoptamos por referencia todos los comentarios y recomendaciones a la Ley Núm. 80 esgrimidos en nuestra ponencia al P S 123 sometido conjuntamente con esta ponencia ante esta Asamblea Legislativa.

No obstante exponemos a continuación los comentarios medulares sobre las enmiendas sometidas en ambos proyectos el P S 123 y el PS 91.

De entrada es pertinente reconocer que aquellos empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, gozan de mayores beneficios de quienes hayan sido entonces contratados luego de la misma. Dicho lo anterior, al tener que evaluar el impacto de los cambios en el ordenamiento relativo a los contratos de nuevos empleados, se deberán tomar como punto de partida la fecha de inicio de la relación obrero patronal, en especial aquellas disposiciones que sean de aplicación prospectiva únicamente.

Como sabemos la contratación en el empleo en Puerto Rico, cuya norma general se establecía en el Artículo 1473 del Código Civil (31 L.P.R.A. §4112), que disponía que “[p]ueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo.” Hoy estas normativas están contempladas en los artículos 1381 al 1389 del Código Civil de 2020.

Ésta como regla general, establece que los empleados podrán ser contratados a término, entiéndase, con un contrato con fecha de inicio y fin; o, por el contrario, se pueden contratar sin término, entiéndase indefinidamente.

Por otro lado, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico definió entonces el contrato de trabajo como “todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, a realizar una labor o prestar un servicio para el patrono por un salario o cualquier otra retribución pecuniaria, y si no hubiera una estipulación expresa sobre el salario, el patrono vendrá obligado a pagar el que dispone la ley.”

Nuestro Tribunal Supremo se ha expresado también sobre los principios del contrato de empleo en la empresa privada.<sup>19</sup> El Tribunal Supremo ha expresado en cuanto a la validez del contrato de empleo conforme a la Ley Núm. 80-1976, según enmendada lo siguiente:

“ [s]e considerará [bona fide] un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel **que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo... y que tiene el propósito, y así se hace constar, de sustituir durante su ausencia a un empleado** en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias **o de duración cierta** como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del

---

<sup>19</sup> Whittenburg v. Iglesia Católica, 182 D.P.R. 937 (2011).

año como la Navidad, las ordenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.”<sup>20</sup>

Dicho lo anterior, el contrato *bona fide* según las guías interpretativas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos constaba de tres requisitos. El primero es que deberá hacerse por escrito. El segundo es que se haya firmado durante el primer turno o jornada del empleado. Finalmente, el tercero es que se haga constar el propósito de sustituir una ausencia o cubrir una temporada por tareas extraordinarias o de duración cierta.<sup>21</sup>

A estos efectos bajo el ordenamiento legal previo a la Ley Núm. 4-2017 el Tribunal Supremo resolvió que un contrato *bona fide* requiere que el patrono derrote la presunción de que el empleado fue contratado a tiempo indeterminado. Así el Tribunal Supremo concluyó que era el patrono quién debía derrotar la presunción de que es un contrato a tiempo indeterminado.

Conforme lo anterior, ha resuelto el Tribunal Supremo que:

“En nuestro ordenamiento legal un empleado puede ser contratado por tiempo indeterminado, o por tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta. R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111 (“Pueden arrendarse los servicios de criados y trabajadores sin tiempo fijo o por cierto tiempo”). La protección que gozará el obrero en la tenencia y seguridad de su empleo dependerá

---

<sup>20</sup> López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011).

<sup>21</sup> Opinión Núm. 91-5 de 8 de noviembre de 1991.



del tipo de contrato laboral pactado entre el patrono y éste. Así, cuando el obrero es contratado para rendir sus servicios por tiempo indeterminado, la Ley Núm. 80, supra, le proveerá ciertas protecciones contra el despido injustificado. Por otro lado, cuando el trabajador sólo ha sido contratado de forma bona fide por tiempo determinado o para proyecto u obra cierta, el Art. 1476 del Código Civil (31 L.P.R.A. sec. 4114) será la protección principal surtida al empleado contra una destitución sin justa causa, siempre y cuando las labores del empleado requieran destrezas manuales. Véanse: Soc. de Gananciales v. Velez & Asoc., 145 D.P.R. 508, 518-519 (1998); Camacho Arroyo v. E.L.A., 131 D.P.R. 718, 728-731 (1992). Cuando las labores del empleado no requieran destrezas manuales y el contrato de empleo temporero sea uno bona fide -según dicho término es definido por la Ley Núm. 80, supra- los tribunales deberán interpretar el contrato laboral a la luz de los principios generales del Derecho de obligaciones y contratos y nuestra legislación protectora del trabajo. ” <sup>22</sup>

De lo antes expuesto se desprende que las decisiones normativas del Tribunal Supremo han procurado desalentar la práctica de llevar a cabo contratos a tiempo determinado con el propósito de evadir la responsabilidad que adjudicaba la Ley Núm. 80-1976. Nuestra jurisprudencia ha visto con cautela el uso de contratos de empleo por tiempo definido, precisamente por su posible uso como subterfugio para esquivar las obligaciones de la legislación laboral. Por lo tanto, hasta entonces, el contrato a tiempo determinado era permitido únicamente como una excepción a la regla general prevaleciente entonces de que todo contrato de empleo era a tiempo indefinido.

---

<sup>22</sup> R. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, Ed. Ramallo Bros. Printing, Inc., 2007, págs. 21-22; Art. 1473 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 4111.

Resumiendo la jurisprudencia y el ordenamiento legal en Puerto Rico antes de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 establecía que la Ley Núm. 80-1976 proveía ciertas protecciones adicionales a todo empleado contratado por término cierto a pesar de que dicha ley sólo era de aplicación a empleados contratados por término indefinido. En esencia, estas protecciones consistían en: (1) la instauración de una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80, supra, a no ser que se trate de un contrato por término cierto bona fide; y (2) la definición pormenorizada de lo que constituye un contrato bona fide por término cierto o para un proyecto u obra específica.

23

No obstante las protecciones provista por la Ley Núm. 80 y la jurisprudencia en el 2017, la Asamblea Legislativa apoyada por la política pública basada en la necesidad de crear empleos, aprobó varias enmiendas a la legislación laboral hasta entonces para dar un paso hacia la libertad de contratación entre los patronos y los empleados sin medidas protectoras que cobijaran al segundo. En ese entonces se enmendó la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, para añadir un Artículo 14 en el cual se

---

<sup>23</sup> López Fantauzzi v. 100% Al Natural, 181 D.P.R. 92 (2011) p. 18.

incluyó el inciso (d) que define el contrato de empleo por término como “un contrato de empleo escrito o verbal basado en una relación de empleo que se establece para un periodo de tiempo específico o proyecto particular. Aunque el contrato puede ser renovado, si la práctica, circunstancias y frecuencia de las renovaciones fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad indefinida de empleo, se entenderá que el empleo se establece sin tiempo definido. Además se presumirá válido y bona fide aquel contrato por término que no exceda de tres (3) años en su término inicial o en la totalidad de sus renovaciones. También, en los casos de administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se regirá por la voluntad de las partes según expresada en el contrato de empleo por término.”<sup>24</sup>

Es indudable que el nuevo ordenamiento legal de la Ley Núm. 4-2017 cambió significativamente el enfoque interpretativo de los contratos a término y la expectativa de continuidad en el empleo. Respecto a la presunción de que el contrato es válido y *bona fide* el Artículo 14 (d) dispone que se presumirá *bona fide* y válida la contratación de estos por el término de tres (3) años; es decir, no se deberá, sin más, concluir que

---

<sup>24</sup> Ley Núm. 4-2017, Artículo 14 (d).

su contratación responde a un interés patronal de evadir las disposiciones de la Ley Núm. 80. supra.

El cambio estatutario provisto por la Ley Núm. 4-2017 es contradictorio con la doctrina establecida hasta entonces por el Tribunal Supremo de Puerto Rico antes discutida donde se establecía una presunción rebatible de que todo despido, separación, cesantía, o la no renovación del contrato de un trabajador empleado por término cierto o para un proyecto u obra cierta, representaba una acción sin justa causa cobijada por la Ley Núm. 80-1976 ya que se presumía que el patrono lo hizo con la intención de evadir la responsabilidad de la ley. Por lo tanto esto significa que ahora se ha invertido la presunción. Ahora aquellos empleados que hayan sido contratados a término a partir de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 y en el caso en que un empleado desee llevar una acción por despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80-1976 deberán probar primero que el contrato es inválido al incumplir los requisitos de uno *bona fide*. Además, ahora para determinar que son empleados a tiempo indeterminado o adquirido una expectativa de continuidad deberán demostrar que ha habido tres años de renovaciones de contrato para probar una causa de acción de despido injustificado.

Nuestra posición es que se debe restituir el estado de derecho previo a la adopción de la Ley Núm. 4-2017. Al igual que expusimos con relación

al esquema remedial es necesario equiparar a los empleados contratados con posterioridad a la Ley Núm 4-2017 con relación a los empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.

#### **A) ESTÁNDAR DE JUSTA CAUSA**

La Ley Núm. 80 de 1976, según enmendada, requiere que los patronos tengan “justa causa” para despedir a un empleado que haya sido catalogado como un empleado a tiempo indeterminado. Por ende, las disposiciones de esta ley no les aplican a los empleados que sean temporeros, que estén en periodo probatorio, que sean contratistas independientes y tampoco les aplican a los empleados del gobierno.

La ley prevé razones para el despido justificado, mediante una lista de razones por las cuales se justificaría el despido de un empleado, ya sea por conducta del empleado o por razones del patrono.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 según reformado por el Artículo 4.4 de la Ley Núm. 4-2017 establece la definición de lo que se considera justa causa para el despido en el sector privado, así como los ejemplos de justa causa para un patrono. Además establece tres justificaciones atribuibles al empleado y tres atribuibles a razones del negocio. Así el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone:

“Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento

de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- a. Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- d. Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.
- e. Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- f. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación

de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.”<sup>25</sup>

De entrada el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 nos define la justa causa como aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, nos indica que se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento. O sea que afecte el orden, la disciplina, imagen o eficiencia de la empresa entre otras. Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que las seis instancias que indica el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 no son taxativas sino meramente enumerativas. El Tribunal Supremo ha indicado que pueden haber otras lo importante es que el patrono demuestre que afectan el buen funcionamiento de la empresa.<sup>26</sup>

La Ley Núm. 4-2017 hizo unos cambios en el articulado y en las definiciones del estatuto en el Art 14 que a nuestro juicio

---

<sup>25</sup> 29 L.P.R.A. § 185b

<sup>26</sup> Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 D.P.R. 536 (1979); Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 2001.

flexibilizaron los criterios para que un patrono pueda prevalecer mediante un despido del trabajador. Véamos.

En primer lugar aunque no hubo cambio estatutario en la primera instancia la misma fue impactada por la definición de “patrón de conducta” en el Art. 14 de la Ley Núm. 80-1976, reformado por el Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017.<sup>27</sup> Este define el término “conducta impropia” como una infracción voluntaria del empleado a las normas o instrucciones del patrono que no sean contrarias a la ley; actos ilegales o inmorales; o actos u omisiones que afectan adversa y significativamente los legítimos intereses del patrono o el bienestar de otros, que se realiza de manera premeditada, intencional o con indiferencia de sus consecuencias adversas. También define “conducta desordenada” como una infracción que constituye conducta voluntaria del empleado que altera la paz, tranquilidad, el buen orden y el respeto que debe prevalecer en un buen ambiente de trabajo.<sup>28</sup>

Lo antes expuesto muestra que se establecieron unos criterios más detallados y específicos de lo que se refiere a dichas conductas. Examinando ambos artículos podemos concluir que ahora el empleador tiene más fundamentos para implementar en sus reglamentos lo que es una conducta impropia. No olvidemos que ahora el juzgador tiene que

---

<sup>27</sup> Art. 4.14 de la Ley Núm. 4-2017 enmienda el Art 14 de la Ley Núm. 80-1976.

<sup>28</sup> Id.



darle deferencia a las políticas o reglas establecidas por el patrono conforme con lo dispuesto en el Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.<sup>29</sup>

La segunda instancia dispuesta en el Art. 2 (b) de la Ley Núm. 80-1976 también taxativamente añadió unos criterios específicos para despedir por esa causal que no estaban expresamente dispuestos en la Ley Núm. 80-1976 previamente. Ahora se añadió que el patrono podría despedir si el empleado incurre una serie de conductas reiteradamente incluyendo falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono. Sin explicar que quiere decir “niveles razonables” dejándolo al arbitrio o interpretación del empleador.

De otra parte aunque las tres razones económicas que dispone el Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976 se dejaron expresamente igual, no obstante se hicieron cambios que impactan a los Arts. 3 y 3 A de la Ley Núm. 80-1976<sup>30</sup> relativos a empresas que tienen varias sucursales u oficinas y el orden de retención. Los cambios son los siguientes:

- 1) Ahora la Ley Núm. 4-2017 flexibilizó los criterios de despidos o retención en el empleo por razones económicas (Art. 2 (d), (e) y (f) Ley Núm. 80-1976). Aunque se mantuvo la regla general que en casos de despidos por razones económicas el criterios será la antigüedad en el empleo. Antes la Ley Núm. 80-1976 disponía un

---

<sup>29</sup> Art. 2.12 de la Ley Núm. 4-2017.

<sup>30</sup> Art. 3 y 3 A Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c) y c (A).

criterio más riguroso en cuanto a la excepción e indicaba que el patrono “en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconcursa en favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad”. Ahora los patronos tienen más discreción para despedir o reemplazar empleados por razones económicas si existe una diferencia razonablemente clara o evidente a favor de la capacidad, productividad, desempeño, competencia, eficiencia o historial de conducta de los empleados comparados.<sup>31</sup> Por tal razón ahora se han liberalizado los criterios para despedir cuando el patrono pueda demostrar que competitividad o productividad del establecimiento.<sup>32</sup>

- 2) Ahora se modificó el Art. 2 inciso (d) sobre cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento, para establecer que en aquellos casos en que el patrono tenga más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos los despidos o reemplazos se limitarán a donde trabajan los empleados despididos.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Art. 3 Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (c).

<sup>32</sup> Id.

<sup>33</sup> Art. 2 (d) Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 (b).

3) Ahora se añadió el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 en las situaciones de despidos por decisiones gerenciales donde hay sucursales u oficinas. Antes la Ley Núm. 80-1976 establecía que se debían retener los empleados con más antigüedad dentro de su clasificación ocupacional y se les daría preferencia para reemplazarlos dentro de los 6 meses de su cesantía. En los casos de reducción de personal, si la empresa tenía varias oficinas, y la práctica usual era que regularmente los empleados no se trasladaban entre estas, y las unidades eran independientes en aspectos de personal, la antigüedad de los empleados en la clasificación a ser reducida, se computaba solo con empleados esa unidad. No obstante si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.<sup>34</sup> Ahora con el cambio en el Art. 4.6 de la Ley Núm. 4, se creó el Art. 3 A de la Ley Núm. 80-1976 que indica que en cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la ley, (razones atribuibles a conducta

---

<sup>34</sup> Véase Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

del patrono) se aplicarán únicamente dentro de cada establecimiento físico impactado por la reducción de personal.<sup>35</sup>

Como consecuencia la Ley Núm. 4-2017 no sólo ha impactado las instancias de justa del Art. 2 de la Ley Núm. 80-1976, sino que se incorporó un nuevo Art. 3 A y se revocó lo resuelto en el caso de Reyes v. Eaton Electrical,<sup>36</sup> a los efectos que si la práctica era que usual y regularmente los empleados se trasladaban entre estas y las unidades eran integradas en aspectos de personal, la antigüedad se computa a base de todos los empleados de la empresa en la clasificación de personal objeto de la reducción.

## **B) MODALIDADES DEL DESPIDO**

Hemos dicho antes que el despido es una prerrogativa gerencial o facultad de todo patrono. No obstante en nuestra jurisdicción el mismo es penalizado cuando es injustificado o discriminatorio.<sup>37</sup> El despido se ha definido como “una ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores.”<sup>38</sup>

El Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976 establece tres modalidades de despido. Estos son el despido clásico (cesantía), la suspensión indefinida

---

<sup>35</sup> Id.; Ley Núm. 4-2017, art. 4.6.

<sup>36</sup> Reyes v. Eaton Electrical, 189 DPR 586 (2013).

<sup>37</sup> Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364.

<sup>38</sup> Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Manuel Osorio (1984); Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., supra.

de empleo que exceda de tres (3) meses y el denominado despido tácito.

<sup>39</sup> No obstante la modalidad más impactada por la Ley Núm. 4-2017 fue la de despido tácito o constructivo.

### **1) Antecedentes del Despido Constructivo o Tácito**

La doctrina de despido constructivo o tácito tiene sus orígenes en los casos resueltos por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el área sindical <sup>40</sup>. La misma fue desarrollada para prevenir que los patronos discriminaran de manera indirecta en contra de los miembros de una unión cuando no lo podían hacer de manera directa <sup>41</sup>. La doctrina fue adoptada para hacer ilegal que un patrono hostigara a un miembro de una unión a los efectos de hacerlo renunciar creando unas condiciones de trabajo terribles. Se entendía que estas acciones eran tan ilegales como las realizadas por el patrono que directamente despedía a un empleado por su activismo sindical <sup>42</sup>. Esta ha sido aplicada también en casos de discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 <sup>43</sup>. Posteriormente dicha doctrina fue adoptada estatutariamente en el Common Law, en la que se define como “la renuncia involuntaria de un empleado, producto de las condiciones a la que le somete el patrono

---

<sup>39</sup> Art. 5 de la Ley Núm. 80-1976; 29 L.P.R.A. Sec. 185 e.

<sup>40</sup> Muller v. United States Steel Corp., 509 F. 2d. 923(10<sup>th</sup>Cir), 423 U.S. 825 (1975)

<sup>41</sup> Sure Tan, Inc. v. N. L. R. B., 467 US 883,894 (1984).

<sup>42</sup> Finnegan Sheila, Comments Constructive Discharge under Title VII and the ADEA, 53 U. Chicago Law Review, 561-567 (1986)

<sup>43</sup> Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964; 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. ; Ford Motor Co. V. E.E.O.C., 458 U.S. 219 (1982); Kende Mark S., “Constructive Discharge:The missapplication of Constructive Discharge in Employment Discrimination Remedies”, 71 Notredame Law Review,(1995)

deliberadamente, creando un ambiente tan intolerable, que un empleado se siente forzado a renunciar <sup>44</sup>.” Dicha doctrina establece que se entenderá que ha ocurrido este tipo de despido, siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar, sin que tenga importancia la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no configura, por sí sólo, o automáticamente esta modalidad de despido <sup>45</sup>.

## **2) Desarrollo Estatutario y Jurisprudencial en Puerto Rico**

La doctrina de despido tácito se ha reconocido como una modalidad de despido injustificado, en Puerto Rico tanto estatutariamente como jurisprudencialmente. A través de los años la misma ha evolucionado y sufrido cambios en cuanto a su alcance e interpretación. El despido tácito o abandono constructivo se incorpora en la Ley Núm. 80-1976, específicamente en la sección 185(e), donde se establece que: “[s]e entenderá por despido... la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o a forzarlo a renunciar...” <sup>46</sup>

Este concepto existía desde la antigua Ley Núm. 50 del 20 de abril de

---

<sup>44</sup> Corpus Juris Secundum, 30, §52.

<sup>45</sup> En los Estados Unidos, esta doctrina está codificada en el Equal Employment Opportunities Act, Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. § 2000 et seq. y el National Labor Relations Act. National Labor Relations Act, 29 U.S.C.A. § 151 et seq.

<sup>46</sup> 29 L.P.R.A. § 185(e)

1949, supra derogada y sustituida por la Ley Núm. 80, ante. Según surge de su exposición de motivos, esta ley trata de proteger de manera uniforme y más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo <sup>47</sup>. La misma tiene como propósito desalentar la incidencia del despido injustificado en sus diversas modalidades. Establece, además, que puede configurarse el despido constructivo cuando se cambian tareas o una reducción significativa de rango, pero esto no se configura, por sí sólo, o automáticamente. En Puerto Rico se ha interpretado esta doctrina de una forma muy similar a los Estados Unidos. Se conoce como despido tácito o abandono constructivo del empleo, aquél que ocurre cuando el empleado ha renunciado como consecuencia de condiciones de trabajo onerosas impuestas por el patrono. El Tribunal Supremo de Puerto Rico también ha interpretado que no cualquier molestia o condición antipática en el empleo puede dar lugar a un despido tácito o abandono constructivo del empleo. La jurisprudencia emitida por nuestro más alto Tribunal relativa a esta doctrina nos señala claramente los elementos necesarios para que se configure una causa acción de despido constructivo del empleo.

El despido constructivo o tácito, incluye acciones tales como “imponerle o intentar imponerle al empleado condiciones de trabajo más

---

<sup>47</sup> Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, Leyes de Puerto Rico, pág. 1. Véanse además los informes de las Comisiones Legislativas y los Proyectos de la Cámara 70 y 1309, y del Proyecto del Senado 1112, que se convirtió en la Ley Núm. 80.

onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra”.<sup>48</sup> Se considera que hubo un “despido constructivo”, cuando se dan las siguientes circunstancias: (1) uno o más actos voluntarios por parte del patrono; (2) motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa, o que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y (3) que creen una condición onerosa para el empleado que fuerce inevitablemente la renuncia a su puesto.<sup>49</sup> Para que se configure el despido constructivo, “las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable”.<sup>50</sup> Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha destacado que simples mal entendidos o situaciones antipáticas que no tienen el efecto de crearle al empleado un ambiente de trabajo que resulte intimidante, hostil y ofensivo no conllevan un despido constructivo. Por el contrario, debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el obrero que impidan del todo su sana estadía en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés de salvaguardar el bienestar de la empresa. De otra parte las gestiones administrativas legítimas, realizadas con el único propósito de salvaguardar el bienestar de la empresa, no dan lugar a un despido

---

<sup>48</sup> Art. 5 Ley Núm. 80, 29 LPRR sec. 185(e).

<sup>49</sup> Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra a la pág. 713 (2010).

<sup>50</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 909 (2011).



constructivo si la intención del patrono al realizar las mismas no era la de lesionar la condición de empleado del trabajador. Al evaluar la actuación del patrono, se debe considerar, entre otros: (1) la condición económica de la empresa; (2) los cambios realizados en ella; (3) el desempeño y eficiencia del empleado; (4) el nivel de compensación del empleado; (5) las condiciones de trabajo de los demás empleados; (6) su antigüedad en el empleo; y (7) las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.<sup>51</sup> En cuanto a la reacción por parte del empleado, se utiliza el estándar de “persona razonable”; esto es, si dejar el empleo era la única alternativa razonable que quedaba al empleado ante los actos voluntarios e injustificados de su patrono.<sup>52</sup>

A tales efectos nuestro Tribunal señaló recientemente en el caso de León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo lo siguiente:

“El ambiente en el empleo debe tornarse intolerable a tal nivel que la única alternativa razonable para el empleado afectado sea dimitir. Dicho de otra forma:

[La] doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. [...] Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros, cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aqu[e]llas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo. C. Zeno Santiago y V.M. Bermúdez

---

<sup>51</sup> Figuroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, pág. 713.

<sup>52</sup> Figuroa Rivera v. El Telar Inc.,supra, págs. 728 -729.

Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Pubs. JTS, T. I, 2003, págs. 101-102.”<sup>53</sup>

Indicó también el Tribunal Supremo en León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, que “la intensidad y el alcance de la conducta patronal en controversia se examinarán desde una óptica objetiva y no desde la perspectiva del empleado promovente. Es decir, se evaluará “si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono”.<sup>54</sup>

De otra parte, se entenderá que se trata de un despido constructivo, "siempre que una persona razonable ante circunstancias similares sienta que se le está forzando a renunciar y no de acuerdo a la visión subjetiva que pudiese tener el empleado individualmente".<sup>55</sup> Además, el empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo.<sup>56</sup> Si el empleado demostró la existencia de un despido, se activa la presunción de la Ley 80, supra, de que el despido fue injustificado, y el peso de la prueba recae sobre el patrono, quien tendrá que demostrar la existencia de justa causa.<sup>57</sup> Por estar investida de alto interés público, esta presunción sólo podrá derrotarse con prueba “amplia y vigorosa”, por lo que “el empleado

---

<sup>53</sup> León Torres Margarita v. Rivera Lebrón Erasmo, 2020 TSPR 21

<sup>54</sup> Id.

<sup>55</sup> Íd, pág. 729.

<sup>56</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967)

<sup>57</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra.

cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito sin más evidencia que la misma presunción”.<sup>58</sup> Es decir, que “si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero”.<sup>59</sup>

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la doctrina del despido tácito es una profundamente arraigada en nuestra jurisdicción. Además, ésta permite que el trabajador pueda recibir el palio protector de los remedios de la Ley Núm. 80, supra. Sin embargo, no puede utilizarse inflexiblemente por los obreros cuando se encuentran en cualquier circunstancia laboral estresante. Por tal razón, sólo procede en aquellas instancias donde la prueba demuestre, mediante inferencia razonable, **que la única alternativa del empleado es abandonar su empleo.**<sup>60</sup>

### **3) Cambios introducidos por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral**

La Ley Núm. 4-2017 dejó igual el primer párrafo del Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976, pero añade dos párrafos para explicar el significado de actuaciones del patrono que induzcan “a renunciar al empleado porque el patrono imponga o in-tente imponer condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra. La Ley Núm. 4-2017 establece ahora

---

<sup>58</sup> Íd.,pág. 912.

<sup>59</sup> Figueroa Rivera v. El Telar Inc., supra, pág. 912.

<sup>60</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157 (1994) y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., 94 DPR 175, 179 (1967).

que hay que probar que los actos “[C]onstituyen un despido cuando la única alternativa razonable que le queda al empleado es la de abandonar el cargo.”<sup>61</sup> A estos efectos se incorporó la doctrina resuelta en la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico.<sup>62</sup>

Expone el Art. 5 de la Ley Núm. 80 ahora también que “no basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa”<sup>63</sup>.

Finalmente dispone ahora el Art. 5 de la Ley Núm. 80 que “cuando se trate de vejámenes o humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial”.<sup>64</sup> Incluso, se aclara a la vez que “[l]a mera alegación del empleado de que fue forzado a renunciar no será suficiente para probar o establecer que fue despedido. El empleado deberá demostrar los hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado”.<sup>65</sup> De ello

---

<sup>61</sup> Artículo 5 de la Ley Núm. 80-1976.

<sup>62</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra; Arthur Young & Co. v. Vega III, supra. y Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc., supra.

<sup>63</sup> Ley Núm. 4-2017, art. 4.7

<sup>64</sup> Id.

<sup>65</sup> Id.

se desprende el peso que se le impone al empleado para prevalecer cuando renuncia a su empleo y luego reclama que su despido fue injustificado.<sup>66</sup>

En resumen las enmiendas aprobadas por la Ley Núm. 4 del 2017 incorporan un lenguaje restrictivo y a nuestro juicio, demasiado de limitativo en la aplicación de la doctrina de despido constructivo o tácito en nuestra jurisdicción. El lenguaje utilizado sugiere un escrutinio exigente, que hace bastante difícil que se pueda configurar una causa de acción de despido constructivo o tácito. Además el nuevo texto utilizado establece de manera clara que: “No basta con cualquier molestia o condición antipática en el empleo, sino que debe tratarse de actuaciones patronales arbitrarias, irrazonables y caprichosas que generen una atmósfera hostil para el empleado que impidan del todo su estadía sana en el trabajo y que sean originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa”.<sup>67</sup> Sobre los vejámenes y humillaciones, se exige que estos sean de “magnitud sustancial” y se aleguen hechos específicos y no meras generalidades a los efectos de que...”se deberán de demostrar hechos concretos que establezcan que las gestiones patronales tuvieron la intención de lesionar o perjudicar su condición de empleado. Por tal razón sugerimos que se

---

<sup>66</sup> Id.; García García Emmalind, EL Legado e Implicaciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 86 Rev. Jur. UIA (2018), págs. 1148-1149

<sup>67</sup> Id.

enmiende el Artículo 4.7 de la Ley 4, ante, a los efectos de incorporar un lenguaje neutral, eliminándose el requisito de la intencionalidad.

### C) PRESUNCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO

Antes de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 existía una presunción de despido injustificado en la Ley Núm. 80-1976. La ley establecía en su Artículo 11 lo siguiente:

**“El patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado...”** <sup>68</sup>

A nuestro juicio se trataba de una presunción estatutaria que una vez se alegaba el despido en una querrela por un trabajador el mismo era injustificado. <sup>69</sup> Es importante matizar que la predecesora Ley Núm. 50 de 1949 sobre despido injustificados nada disponía sobre la presunción de despido injustificado. <sup>70</sup> Luego la Ley Núm. 80 originalmente tenía un texto sobre la presunción de despido injustificado en el Art. 1 de la ley. Esta expresaba lo siguiente:

**“Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación, terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta, o la no renovación de su**

---

<sup>68</sup> Art. 11 Ley 80, 1976 según enmendada.

<sup>69</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011); Zapata Berrios vs JF Montalvo 189 DPR414 (2013).

<sup>70</sup> Ley Núm. 50 de 1949.

**contrato, se presumirá que constituye un despido sin justa causa regido por las secs. 185a a 185m de este título”.<sup>71</sup>**

Posteriormente la ley se enmendó y se incorporó la presunción en su Art. 11 que rezaba de la manera siguiente:

**“En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título. Igualmente, en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a a 185m de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bona fide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título, salvo que el patrono pruebe que el despido fue justificado”.**

A estos efectos algunos casos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico reafirmó la presunción y el peso de la prueba en casos de despido injustificados fueron Zapata Berríos v. JF Montalvo,<sup>72</sup> ; Jusino v. Walgreens,<sup>73</sup>; Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada; <sup>74</sup> y Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Ley de indemnización por despido sin justa causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a (2009). 37 Id. § 185a.

<sup>72</sup> Zapata Berríos v. JF Montalvo, 189 DPR en la pág. 428.

<sup>73</sup> Jusino v. Walgreens, 155 DPR 560, 573 (2001).

<sup>74</sup> Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 647-50 (1994).

<sup>75</sup> Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 910-15 (2011).

El Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017 eliminó la presunción estatutaria y a estos efectos en el Art. 11 dispone lo siguiente:

**“En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio”.<sup>76</sup>**

De lo antes expuesto se desprende que ya no existe la presunción estatutaria de despido injustificado. No obstante existen diferencias de opiniones sobre la eliminación de la presunción del despido sin justa causa del artículo 1 de la Ley Núm. 80-1976. Existe una opinión consultiva de la entonces Secretaria de Justicia que concluye sigue vigente la presunción ya que la misma es de origen jurisprudencial.<sup>77</sup> Su opinión consultiva relacionada con la reforma laboral se basa en la decisión del caso Zapata Berríos v. J. F. Montalvo Cash & Carry, Inc. supra.<sup>78</sup> En la consulta se hace alusión a la siguiente cita:

**“[C]omo parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción alegando despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Para ello tiene que probar, mediante la**

---

<sup>76</sup> Art. 4.12 de la Ley Núm. 4-2017.

<sup>77</sup> Op. Sec. Just. Núm. A 77-17.

<sup>78</sup> Id. Nota al calce 83.



**preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximente de responsabilidad según consignados en el artículo 2 de la Ley 80, supra, Artículo 8(a) de la Ley 80 . . . <sup>79</sup> .**

Es importante destacar que a pesar de la Opinión de la Secretaria de Justicia antes mencionada la Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos publicadas en 2019 no hacen mención alguna si existe o no la presunción en los casos de ley 80.

Es nuestra contención que se eliminó del texto la presunción a favor del empleado en el Art. 11 Ley Núm. 80, ante. Como consecuencia ahora el trabajador tiene el peso inicial de demostrar que hubo un despido injustificado. Aplica lo dispuesto en la Regla 110 de Evidencia, sobre evaluación y suficiencia de la prueba, que establece: **“La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia”**.

Ahora el trabajador tiene el deber de probar los cuatro elementos de la causa de acción en su turno inicial, sin el beneficio de la presunción. Estos son:

- 1) **Ser empleado del negocio, industria o cualquier sitio de empleo;** (Patronos privados) <sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Op. Sec. Just. Núm. A 77-17 pág. 3.

<sup>80</sup> Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 y 2.2 Ley 4-1917.

2) **Que trabaje mediante remuneración;** <sup>81</sup>

-Excluye a los que trabajan de forma voluntaria en un negocio con o sin fines de lucro

3) **Que trabaje a tiempo indeterminado;** <sup>82</sup>

4) **Que haya sido despedido sin que medie justa causa**

**conforme a lo dispuesto por la Ley.** <sup>83</sup>

De lo antes expuesto se desprende que la presunción era una estatutaria y no judicial. La presunción fue eliminada y debe restituirse ya que favorece al trabajador que es la parte más indefensa y generalmente la prueba está bajo el control del patrono.

#### **D) PRESCRIPCIÓN**

El Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, para que lea como sigue:

**“Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor”. <sup>84</sup>**

La reducción de la causa de acción de despido injustificado es compatible con la intención y principios de reducción de términos

---

<sup>81</sup> Art. 1 Ley Núm. 80-1976; Art. 2.1 Ley 4-1917.

<sup>82</sup> Art. 1 Ley Núm. 80-1976.

<sup>83</sup> Art. 2 Ley Núm. 80.

<sup>84</sup> Artículo 4.13 de la Ley 4-2017, enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80.

prescriptivos de la Ley Núm. 4-2017. A estos efectos véase lo dispuesto también en el Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017 que dispone:

### **Artículo 2.18.-Prescripción**

**Las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo, prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.** <sup>85</sup>

Lo determinante es que el plazo se reduce y empieza a correr desde un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Así que lo determinante es la fecha en que el trabajador fue despedido. Aunque no ha habido un caso resuelto por nuestro más alto tribunal ya ha sido reconocido por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. <sup>86</sup>

Le Ley Núm. 4-2017 aclara que la reducción del plazo prescriptivo tendrá efectos prospectivos y por lo tanto las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. No obstante hacemos la salvedad que contrario a lo que dispone la ley la realidad que un empleado contratado con anterioridad a la vigencia de la Ley Núm. 4-2017 pero que es despedido

---

<sup>85</sup> Art. 2.18 de la Ley Núm. 4-2017.

<sup>86</sup> Consulta del Secretario DTRH Núm. 15832 de 23 de julio de 2018; Guías del DTRH, p. 152 -153.

luego del 26 de enero de 2017 tiene un año y no tres como era el ordenamiento legal. Por lo tanto es irrelevante si es un empleado reclutado con anterioridad a la ley ya que si lo despiden luego de la adopción de la Ley Núm. 4-2017 será aplicable el plazo de un año.

Nos parece que el plazo de un año es uno corto por lo tanto un plazo más razonable podría ser dos años.

**5) Endoso del CAAPR con relación a lo dispuesto en la Sección 21, que recomienda se enmienda el Artículo 5-A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935**

Adoptamos por referencia lo expuesto en nuestra ponencia al P S 123. El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 34 del P del S 123 y la Sección 21 del P S 91. Ambos proyectos restituyen el periodo de reserva provisto en el Art 5 A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada. Endosamos el derecho a reinstalación al empleo del trabajador lesionado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

- (1) Que el obrero o la empleada [empleado] requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o la empleada [empleado] fuere dado de alta o fuere autorizado a trabajar con derecho a tratamiento;
- (2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga 9 después de transcurridos doce (12) meses desde la fecha del accidente

El CAAPR endosa también lo dispuesto en el Artículo 35 del P del S 123 y la Sección 22 ya que los mismos restituyen el periodo de reserva provisto en el inciso (q) de la Sección 3 de la Ley Núm. 139 de 26 de 14 junio de 1968, según enmendada. El CAAPR endosa un periodo de reserve en el empleo que desempeña el trabajador o trabajadora al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarle en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

- (1) Que el trabajador o trabajadora requiera al patrono que lo reponga en su empleo dentro del término de quince (15) días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta,
- (2) Y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurrido un (1) año [doce (12) meses] desde la fecha de comienzo de la incapacidad.

**6) Endoso del CAAPR con relación a lo dispuesto en la Sección 23, que recomienda enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, a los fines de restablecer y ampliar los derechos de la clase trabajadora en Puerto Rico**

Adoptamos por referencia lo expuesto en nuestra ponencia al P S 123. El CAAPR endosa totalmente lo dispuesto en el Art. 36 del P del S 123 y la Sección 23 del PS 91.

La enmienda propuesta establece la presunción de discriminación en el empleo y hacen justicia sobre un derecho adquirido por los trabajadores y

es consistente con la progenie de casos sosteniendo esa presunción de discrimen en Puerto Rico.<sup>87</sup>

### **III. CONCLUSIÓN**

Es la posición del CAAPR que con la aprobación de la Ley Núm. 4-2017 la Asamblea Legislativa se excedió en sus poderes ya que quebrantó el equilibrio en las relaciones laborales previo a la adopción de esta. La ley con los cambios creados provee mayor flexibilidad a las empresas pero impone más cargas y limitaciones a los empleados, sobre todos a los nuevos trabajadores.

Sin embargo en esta ponencia hemos querido demostrar que a pesar de los cambios ocasionados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017 al contrato de empleo y al proceso de reclutamiento, la Ley Núm. 4 de 2017 tiene una cláusula general de reserva de derechos. En su Artículo 1.2 dispone que “los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta [l]ey, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente...” *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 L.P.R.A. § 121a*. Es decir, la ley dispone que los patronos están obligados a salvaguardar los privilegios y los beneficios de los empleados contratados antes del 26 de enero de 2017. Por lo tanto la mayoría de los cambios en cuanto al contrato de empleo anteriormente discutido son de aplicación

---

<sup>87</sup> Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush 180 DPR 894 (2011).


prospectiva garantizando los derechos adquiridos de los empleados contratados antes de la vigencia de la misma.

En esta ponencia hemos documentado que al cabo de cuatro años de haberse aprobado la Ley Núm. 4, no se han logrado los objetivos y propósitos de esa pieza legislativa. Las cifras ajustadas sobre la situación de empleo y desempleo para diciembre de 2020 muestran una reducción en el nivel de empleo y un aumento en el número de desempleados, así como la tasa de desempleo al comparar con noviembre de 2020. Véase, *Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Empleo y Desempleo en Puerto Rico, pág. 1, Diciembre de 2020.*

Por todo lo antes expuesto recomendamos que se deroguen aquellos artículos de la Ley Núm. 4 que sean pertinentes en procura de restituir los derechos adquiridos de los trabajadores puertorriqueños y se devuelva así el equilibrio en el lugar de trabajo.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 12 de marzo de 2021.

Cordialmente,

  
Lcda. Daisy Calcaño López  
Presidenta  
Colegio de Abogados  
y Abogadas de Puerto Rico

f/ Lcdo. Charles Zeno Santiago  
Presidente  
Comisión de Derecho Laboral

f/ Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Integrante  
Comisión de Derecho Laboral